

# Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

*by Dinnova Ryo Kristanto*

---

**Submission date:** 09-Aug-2024 01:16PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2429408177

**File name:** Transformasi\_vol\_3\_no\_3\_september\_2024\_hal\_86-95.pdf (1.26M)

**Word count:** 2920

**Character count:** 18740



## Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

Dinnova Ryo Kristanto<sup>1\*</sup>, Agus Suyatno<sup>2</sup>, Esti Dwi Rahmawati<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

[ryo.kristanto02@gmail.com](mailto:ryo.kristanto02@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [200414007@mhs.udb.ac.id](mailto:200414007@mhs.udb.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Kampus: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135

Korespondensi penulis: [ryo.kristanto02@gmail.com](mailto:ryo.kristanto02@gmail.com)<sup>\*</sup>

**Abstract.** Human Resource Management (HRM) is a crucial aspect of organizational management that focuses on managing individuals as valuable assets to the company. One significant area of HRM is job satisfaction, which is a complex emotional reaction to one's job. High job satisfaction can enhance employee performance, as satisfied employees tend to be more enthusiastic and productive. Employee performance, which includes abilities, skills, and work outcomes, can be influenced by intellectual intelligence, organizational culture, and organizational communication. Intellectual intelligence (IQ) plays a role in employees' effectiveness at work and contributes to organizational success. Effective organizational communication strengthens an inclusive culture that supports collaboration, while organizational culture serves as an identity and impacts employee performance. This study aims to analyze the effects of intellectual intelligence, organizational culture, and organizational communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Surakarta City Population and Civil Registration Office. The research is expected to provide insights into how these factors influence employee performance and offer recommendations for enhancing satisfaction and performance within the government organization.

**Keywords:** Human Resource Management, Job Satisfaction, Intellectual Intelligence, Organizational Culture, Organizational Communication.

**Abstrak.** Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam manajemen organisasi yang fokus pada pengelolaan individu sebagai aset berharga perusahaan. Salah satu kajian dalam SDM adalah kepuasan kerja, yang merupakan reaksi emosional kompleks terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang puas cenderung lebih bersemangat dan produktif. Kinerja pegawai, yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja, dapat dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi. Kecerdasan intelektual (IQ) berperan dalam efektivitas pegawai dalam bekerja dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Komunikasi organisasi yang baik memperkuat budaya yang inklusif dan mendukung kolaborasi, sementara budaya organisasi berfungsi sebagai identitas dan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja di lingkungan organisasi pemerintah.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi.

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu kajian dalam SDM adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset penting dalam suatu organisasi.

Received: Juli 02, 2024; Revised: Juli 16, 2024; Accepted Agustus 07, 2024; Published: Agustus 09, 2024

SDM secara umum merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam proses kerja dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Geograf.id, 2024). Dalam SDM di Disdukcapil, sangat diperlukan kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan komunikasi organisasi agar kinerja lebih baik dan akan meningkat.

Kinerja Pegawai merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Mekari talent, 2023). Untuk mencapai hasil yang lebih maksimal dan mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan kompetitivitas di pasar, maka diperlukan juga kecerdasan Intelektual yang tinggi.

Kecerdasan intelektual atau *Intelligence quotient* atau IQ, adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat dari pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan seperti halnya kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan suatu masalah, berfikir abstrak, memahami suatu gagasan, menggunakan Bahasa, daya tangkap dan belajar (Gamedia, 2022). Dengan demikian, kecerdasan intelektual yang tinggi dapat meningkatkan kualitas komunikasi organisasi secara keseluruhan, mendukung kolaborasi yang produktif, dan memperkuat hubungan antar anggota tim.

Dalam suatu organisasi, komunikasi berfungsi sebagai fungsi informatif, di mana orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi dapat memperoleh informasi yang konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan berbasis pada saling percaya dapat memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, karena komunikasi organisasi bukan hanya sekedar alat untuk menstransmisikan informasi, tetapi juga fondasi yang mendasari budaya organisasi karena untuk mencapai tujuan bersama dalam Perusahaan.

Sedangkan budaya organisasi adalah sebuah pola dasar yang harus diterima oleh setiap organisasi untuk bertindak dalam proses berjalannya sebuah perusahaan dan untuk memecahkan sebuah masalah yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan. Budaya tempat kerja juga mendorong daya saing yang sehat di tempat kerja, sehingga dengan diterapkannya budaya dalam suatu organisasi dapat membentuk hubungan kerja yang positif dengan cara mengamati budaya kerja dari setiap organisasi dari yang terbaik hingga yang terburuk untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian milik (Kusumawardani *et al.*, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi menurut penelitian milik (Sukirno *et al.*, 2021) menyatakan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian milik Ach Zufri Hasbuloh, Taharudin (2023) menyatakan bahwa

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja tetapi menurut penelitian milik (Artini *et al.*, 2023) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta sebagai suatu pelayanan publik dalam bidang pemerintahan, maka dalam pelaksanaan pelayanannya pun dilakukan dengan cara memudahkan dan membantu masyarakat dalam melakukan pelayanan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Dan di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Surakarta hanya mengurus dokumen-dokumen penting seperti akta kelahiran, kematian, perkawinan, dan perceraian. Tidak hanya akta saja, Dinas kependudukan dan pencatatan sipil juga melaksanakan pendaftaran, pencatatan, memeriksa, meneliti berkas pencatatan, serta mencatat pengesahan dan pengangkatan anak, perubahan nama, alamat, agama, pendidikan, gelar WNI dan orang asing. Dan mengurus dokumen kartu keluarga, KIA, KTP, KTP-EL, Legalisir dan juga bisa membantu untuk pengecekan data pribadi jika terjadi masalah terhadap data pribadi.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta”**.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif yang melibatkan survey dan penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sering digunakan oleh mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akhirnya. Kemudahan dalam penelitian tersebut terindikasi adanya awalan hipotesis penelitian yang dibangun untuk selanjutnya memudahkan mahasiswa membuktikan hipotesis tersebut dengan berbagai prosedur penelitian yang terstruktur dan dengan tujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2003).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif analitik untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Karena jumlah populasi diketahui secara pasti, yaitu sebanyak 74 responden

maka menggunakan Teknik *sampling non probability*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.

## 1. Pengujian Instrumen

### a. Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas X dan Y**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel (df = 76-2=74)	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	X1.1	0,626	0,2257	Valid
	X1.2	0,776	0,2257	Valid
	X1.3	0,574	0,2257	Valid
	X1.4	0,730	0,2257	Valid
	X1.5	0,654	0,2257	Valid
	X1.6	0,681	0,2257	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,689	0,2257	Valid
	X2.2	0,706	0,2257	Valid
	X2.3	0,805	0,2257	Valid
	X2.4	0,696	0,2257	Valid
	X2.5	0,642	0,2257	Valid
	X2.6	0,636	0,2257	Valid
	X2.7	0,674	0,2257	Valid
Komunikasi Organisasi	X3.1	0,762	0,2257	Valid
	X3.2	0,800	0,2257	Valid
	X3.3	0,738	0,2257	Valid
	X3.4	0,646	0,2257	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,685	0,2257	Valid
	Y2	0,635	0,2257	Valid
	Y3	0,731	0,2257	Valid
	Y4	0,663	0,2257	Valid
	Y5	0,679	0,2257	Valid
	Y6	0,699	0,2257	Valid
	Y7	0,710	0,2257	Valid
	Y8	0,574	0,2257	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r hitung variabel X1, X2, X3, dan Y menunjukkan > r tabel. Maka dapat diartikan bahwa setiap item variabel valid.

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07400806
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.047
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's* > 0,6. Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dapat diperoleh bahwa setiap variabel diatas memiliki nilai *Cronbach'S* > 0,6 yang dapat dikatakan bahwa seluruh item variabel tersebut reliabel dan dapat diteliti.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 3 Uji Normalitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Intelektual (X1)	0,764	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,771	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,794	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,764	Reliabel

Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilainya < 0,05 maka data tidak normal. Dari data di atas dilihat dari *Asymp sig (2-tailed)* 0,200 > 0,05, Dari hasil diatas maka dapat ditarik kesimpulan data residual telah terdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Total X1	0,448 2,233
	TOTAL X2	0,516 1,939
	TOTAL X3	0,497 2,011

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Dari data diatas dapat diketahui seperti melihat toleransi > 0,10 dan Nilai VIF sebesar < 10,00 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF bernilai maka ditentukan telah terjadi multikolinearitas begitu sebaliknya. Nilai tolerance X1 (Kecerdasan Intelektual) adalah 0,431 > 0,10 dan VIF 2,320 < 10,00, Nilai tolerance X2 (Budaya Organisasi) adalah 0,457 > 0,10 dan VIF 2,187 < 10,00, Nilai tolerance X3 (Komunikasi Organisasi) adalah 0,494 > 0,10 dan VIF 2,024 < 10,00. Maka dari itu dapat ditarik Kesimpulan bahwa data diatas tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent.

c. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,606	0,113
	Total X1	0,873	0,386
	TOTAL X2	-0,257	0,798
	TOTAL X3	-0,998	0,322

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, apabila nilai signifikan < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Jadi, Kesimpulan dari data diatas nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis Langsung (Direct Effects)

a. Uji T (X – Y)

Tabel 6 Uji T (X – Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	6.695		
	Total X1	.123	.118	.106	1.045	.300
	TOTAL X2	.580	.100	.548	5.814	.000
	TOTAL X3	.437	.156	.270	2.811	.006

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Nilai t tabel dari variabel X1 = 1,045 < 1,667 dapat diartikan bahwa variabel X1 (Kecerdasan Intelektual) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Nilai t tabel dari variabel X2 = 5,814 > 1,667 dapat diartikan bahwa variabel X2 (Budaya Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Nilai t tabel dari variabel X3 = 2,811 > 1,667 dapat diartikan bahwa variabel X3 (Komunikasi Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Dari hasil regresi diatas, maka dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = 6,695 + 0,123X_1 + 0,580X_2 + 0,437X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1. Koefisien variabel Budaya Organisasi (X2) dan Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). artinya, bila variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel Komunikasi Organisasi (X3) meningkat maka variabel Kinerja Pegawai (Y) juga ikut meningkat.

2. Dari hasil regresi diatas diperoleh faktor tertinggi pada variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai ( $b_2=0,580$ ) menjadi faktor dominan.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.666	2.11798
a. Predictors: (Constant), TOTAL Komunikasi Organisasi (X3), TOTAL Budaya Organisasi (X2), TOTAL Kecerdasan Intelektual (X1)				

Besarnya nilai *R Square* pada tabel *model summary* diatas adalah sebesar 0,679, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 67,9% sementara sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**b. Uji F (X-Y)**

**Tabel 8 Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665,084	3	221,695	49,421	,000 <sup>b</sup>
	Residual	314,010	70	4,486		
	Total	979,095	73			
a. Dependent Variable: TOTAL Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), TOTAL Komunikasi Organisasi (X3), TOTAL Budaya Organisasi (X2), TOTAL Kecerdasan Intelektual (X1)						

Dari hasil tabel di atas diperoleh nilai signifikan untuk uji f adalah 0,000. Uji F dapat diterima apabila nilai sig yang diperoleh < 0,005. Artinya variabel X1 (Kecerdasan Intelektual), X2 (Budaya Organisasi), dan X3 (Komunikasi Organisasi) bersama sama mempengaruhi variabel Y (Kinerja Pegawai).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
3. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
4. Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Bersama – sama mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta



14

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
3. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta
4. Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Bersama – sama mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

5

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

##### 1. Saran Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta:

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Surakarta melalui kepuasan kerja, penting untuk mengintegrasikan kecerdasan intelektual, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi secara efektif. Kecerdasan intelektual dapat ditingkatkan melalui pelatihan rutin dan pemanfaatan teknologi canggih, sementara budaya organisasi yang kuat dapat dibangun dengan menanamkan nilai-nilai inti, mendorong keterlibatan, dan memberikan pengakuan yang adil. Komunikasi yang efektif dapat dicapai dengan menciptakan saluran komunikasi dua arah, mengadakan pelatihan komunikasi, dan memastikan *feedback* pegawai ditindaklanjuti. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kerja - hidup yang baik, dan program kesejahteraan yang komprehensif akan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

30

##### 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menerapkan model teoritis yang kuat, Menggunakan *Mixed – Method* (Kuantitatif dan Kualitatif) akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena ini.

- b. Menggunakan Studi Longitudinal untuk melihat perubahan dalam kinerja pegawai dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu
- c. Peneliti perlu memastikan bahwa sampel penelitian cukup besar dan representatif untuk memungkinkan generalisasi hasil.

## 5. DAFTAR REFERENSI

- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413>
- Adinda, R. (2022). Kecerdasan intelektual. *Gramedia Blog*. <https://www.gramedia.com/best-seller/kecerdasan-intelektual/>
- Admin LinovHR. (2021). Kepuasan kerja. *LinovHR*. <https://www.linovhr.com/kepuasan-kerja/>
- Cornelia. (2023). Definisi operasional. *Carapasti*. <https://www.carapasti.com/definisi-operasional/>
- Ekonomi, J. G., Intellectual, E. O. F., To, I., & Performance, E. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual spiritual dan. 8(1).
- Fauzan, F. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 143–161. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3979>
- Gramedia. (2022). Kecerdasan intelektual. <https://www.gramedia.com/best-seller/kecerdasan-intelektual/>
- Haloedukasi.com. (2024). Komunikasi organisasi. Nadia Irvana Natasya, S.Pd. <https://haloedukasi.com/komunikasi-organisasi>
- Hendryadi. (2011). Metode pengumpulan data sekunder. In *Asik Belajar* (Issue October). <https://www.asikbelajar.com/metode-pengumpulan-data-sekunder/>
- Kompas.com. (2022). Komunikasi organisasi. Kompas. <https://www.kompas.com/skola/read/2022/02/10/090000969/5-contoh-komunikasi-organisasi-dan-penjelasan>
- Riadi, M. (2020). Tujuan penilaian kinerja. *Kajianpustaka*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>
- Riadi, M. (2021). Faktor kepuasan kerja. *Kajianpustaka*. <https://www.kajianpustaka.com/2021/01/kepuasan-kerja.html>

- Ridwan. (2015). Non probability sampling. Temukanpengertian. <https://www.temukanpengertian.com/2013/06/pengertian-nonprobability-sampling.html>
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi di divisi account executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Rindiani Restu Nurrisqa. (2023). Pengaruh kompetensi komite audit dan financial stability terhadap financial statement fraud: Studi pada perusahaan sektor real estate dan properti yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2021. *Jurnal Ilmiah UPI*, 2019, 51–52.

# Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ojs.udb.ac.id">ojs.udb.ac.id</a> Internet Source	1%
2	Submitted to Fakultas elektroteknika i računarstva / Faculty of Electrical Engineering and Computing Student Paper	<1%
3	<a href="http://jimutuntad.com">jimutuntad.com</a> Internet Source	<1%
4	<a href="http://journals.tabrizu.ac.ir">journals.tabrizu.ac.ir</a> Internet Source	<1%
5	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	<a href="http://repository.univ-tridianti.ac.id">repository.univ-tridianti.ac.id</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://sudrajatid.blogspot.com">sudrajatid.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://www.sciencescholar.us">www.sciencescholar.us</a> Internet Source	<1%

<1 %

9

Herawansyah Herawansyah, Fadli Fadli, Baihaqi Baihaqi. "PENGARUH BUDGETARY GOAL CHARACTERISTICS DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PROVINSI BENGKULU", JURNAL FAIRNESS, 2021

Publication

<1 %

10

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

11

Submitted to University of South Australia

Student Paper

<1 %

12

[ijecm.co.uk](http://ijecm.co.uk)

Internet Source

<1 %

13

[journal.ipm2kpe.or.id](http://journal.ipm2kpe.or.id)

Internet Source

<1 %

14

Submitted to ptdi-sttd

Student Paper

<1 %

15

[www.e-journal.trisakti.ac.id](http://www.e-journal.trisakti.ac.id)

Internet Source

<1 %

16

[journal.student.uny.ac.id](http://journal.student.uny.ac.id)

Internet Source

<1 %

17

[journal.unesa.ac.id](http://journal.unesa.ac.id)

Internet Source

<1 %

18

[ppid.bulelengkab.go.id](http://ppid.bulelengkab.go.id)

Internet Source

<1 %

19

[www.journal.stie-yppi.ac.id](http://www.journal.stie-yppi.ac.id)

Internet Source

<1 %

20

Dwi Urip Wardoyo, Amalia Cahya Rini, Ade Amara Dini. "PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP RETURN ON ASSETS", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2022

Publication

<1 %

21

[altatwir.iain-jember.ac.id](http://altatwir.iain-jember.ac.id)

Internet Source

<1 %

22

[ejurnal.umri.ac.id](http://ejurnal.umri.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

[eprints.upnyk.ac.id](http://eprints.upnyk.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

fayola issalillah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", INA-Rxiv, 2019

Publication

<1 %

25

[ipco-co.com](http://ipco-co.com)

Internet Source

<1 %

26

[lonsuit.unismuhluwuk.ac.id](http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id)

Internet Source

<1 %

27	<a href="http://materimotivasi.wordpress.com">materimotivasi.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://medium.com">medium.com</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://publikasiilmiah.ums.ac.id">publikasiilmiah.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id">www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	Candra Yudi Prasetyo Sudarmiani. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2018 Publication	<1 %
33	<a href="http://asepramlan.blogspot.com">asepramlan.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id">ecampus.iainbatusangkar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://elibrary.stipram.ac.id">elibrary.stipram.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://eproceeding.itenas.ac.id">eproceeding.itenas.ac.id</a> Internet Source	<1 %

37	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
38	gowakab.go.id Internet Source	<1 %
39	ijsshr.in Internet Source	<1 %
40	jurnal-stiepari.ac.id Internet Source	<1 %
41	www.ejurnal.stmik-budidarma.ac.id Internet Source	<1 %
42	www.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
43	Misović, Dejan S.. "Inteligentni Sistem za Upravljanje Saobraćajem Baziran na Primeni Fazi Logike", University of Belgrade (Serbia), 2024 Publication	<1 %

Exclude quotes  Off

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On